

# 女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

(令和2年度 ～ 令和6年度)

宮崎市

令和2年3月

# 目 次

1	はじめに .....	1
2	全体概要	
2. 1	位置づけ .....	2
2. 2	計画の期間 .....	2
2. 3	計画の推薦体制 .....	2
3	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容 .....	3
	(1) 市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、 教育委員会、上下水道局	
	数値目標 1 .....	3
	数値目標 2 .....	4
	数値目標 3 .....	5
	数値目標 4 .....	6
	(2) 消防局	
	数値目標 1 .....	7
	数値目標 2 .....	8
	数値目標 3 .....	9
4	おわりに .....	9

## 1 はじめに

我が国の女性就業率は着実に上昇してきているものの、就業を希望しているが育児や介護等を理由に働いていない女性も多く、さらに出産・育児を理由に離職する女性も依然として多い状況が続いています。また、急速な人口減少、少子高齢化の局面を迎えており、住民ニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性を確保することが不可欠となっています。

本市においては、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目指す「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年3月に「時代（次代）を担う子どもを健やかに育くむために（宮崎市特定事業主行動計画）」を策定（令和2年3月改訂）し、職員の仕事と子育ての両立を推進してきました。

また、平成24年3月には、「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」を策定（平成30年3月改訂）し、管理職への女性登用率などの目標を定め、性別に関係なく、すべての職員が公平に育成・評価・処遇され、その持てる能力を最大限に発揮できる活力ある職場づくりを実現するため、女性職員の役付き登用や研修の実施など様々な取組を行ってきました。

このような中、女性の活躍推進については、我が国最大の潜在力である女性の力を最大限に発揮することが経済成長のために不可欠なものとして、国の成長戦略の中核に位置づけられました。これを受け、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます。）が施行されました。

本市においても、平成28年3月に「女性活躍推進法」に基づく宮崎市特定事業主行動計画を策定し4年が経過しております。そこで、この度「次世代育成支援対策推進法」に基づく宮崎市特定事業主行動計画、「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」との整合性を図りながら、「女性活躍推進法」に基づく宮崎市特定事業主行動計画を新たに策定することといたします。

## **2 全体概要**

### **2.1 位置づけ**

本計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性職員の個性と能力が十分に発揮されるよう、特定事業主である以下の各任命権者が共同で策定したものです。

なお、宮崎市議会議長、宮崎市選挙管理委員会、宮崎市代表監査委員、宮崎市農業委員会については、対象職員が少数であること、また宮崎市市長部局と一体的に人事管理を行っていることから、数値目標の設定においては、市長部局と包括した取扱いとします。

- (1) 宮崎市長、宮崎市議会議長、宮崎市選挙管理委員会、宮崎市代表監査委員  
宮崎市農業委員会
- (2) 宮崎市教育委員会
- (3) 宮崎市上下水道事業管理者
- (4) 宮崎市消防長

### **2.2 計画の期間**

各任命権者が策定した特定事業主行動計画は、以下の期間を計画期間としています。

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限立法ですが、「次世代育成支援対策推進法」に基づく宮崎市特定事業主行動計画の計画期間と合わせて、令和6年度までの5年間を計画の期間としています。

### **2.3 計画の推進体制**

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進委員会を設置し、計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、任命権者それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

その結果を基に、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- (1) 市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局  
(以下「市長部局等」とする)、教育委員会、上下水道局

#### 【数値目標1】

令和3年度までに管理職（課長級以上）への女性登用率を15%以上にします。

本市全体の平成30年度における管理職への女性登用率は12.0%となっており、継続して増加傾向にあるものの、全国市町村平均を下回っている状況となっています。

そこで、令和2年度～令和3年度の間、継続して以下の取組を推進することで、性別に関わらない公正な評価、登用を各役職段階で行い、管理職への女性登用率向上に努めます。

また、市長部局等、教育委員会及び上下水道局においては、採用、異動等を人事課で一体的に行っているため、管理職への女性登用率に関する数値目標については、一括して設定することとします。

なお、本市の「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」では、管理職への女性登用率を令和3年度を目標年度として15%を設定しております。本計画策定時においては、「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」の目標年度に達しておらず、目標値に対する検証も実施できていないことから、本計画における目標年度及び目標値は「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」に合わせて設定しております。

したがって、令和3年度には本計画と宮崎市女性職員の活躍推進プランとの整合性を図るための検討及び見直しを行います。

#### 【取組内容】

- ① 人事配置における男女差を解消する観点から、企画部門や対外折衝部門などへの女性職員配置を積極的に進め、女性職員にも多種多様な経験を積む機会を与え、意

欲及び能力の向上を図ります。

- ② 性別に関係なく、本人の意欲や能力を重視した人事配置を基本とした上で、将来的な女性管理職への登用を想定しながら、課長補佐職、係長職への登用について、これまで以上に意識的に行います。
- ③ 女性職員の活躍を推進するための研修を実施し、女性職員の意識向上や能力発揮を支援します。

### 【数値目標 2】

令和6年度までに、職員アンケートにおいて「ハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことがある」とする割合を10%以下にします。

本市が平成28年度に実施した「ハラスメントに関する職員アンケート」によると、「過去3年間で、ハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことがあるか」との問に対し、「ハラスメントと思われる行為を受けたと感じたことがある」と回答した割合が24.4%でした。また、人事課の相談窓口には例年20件前後のハラスメント相談が寄せられています。

そこで、令和2年度～令和6年度の間、継続して以下の取組を推進することで、職員のハラスメントに対する意識を高め、全ての職員が尊重され、その能力を十分に発揮できる良好な職場環境づくりに努めます。

### 【取組内容】

- ① 新規採用職員から管理職までの各研修において、ハラスメントの防止と対応について研修を行い、被害者・加害者・傍観者にならないよう啓発を行います。
- ② ハラスメント防止のガイドブックを作成し、研修等を通じて周知を図ることにより、ハラスメントに対する理解を深めます。
- ③ ハラスメントの相談窓口においては、専門の相談員を配置し、相談者の気持ちに寄り添いながら対応を進めるとともに、必要に応じて、所属長等と連携しながら、相談内容の早期解決に努めます。

### 【数値目標 3】

令和6年度までに

- ・配偶者出産休暇<sup>※1</sup>を取得する男性職員の割合を90%以上にします。
- ・育児参加休暇<sup>※2</sup>を取得する男性職員の割合を70%以上にします。
- ・育児休業を希望する女性職員の100%が、育児休業を取得できる状況を維持します。また、育児休業を取得した男性職員の割合を5%以上にします。
- ・育児短時間勤務制度の利用を5%以上にします。

※1 妻の出産時に2日の範囲内で取得可能な休暇

※2 妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間までの期間に5日の範囲内で取得可能な休暇

平成30年度において、男性職員のうち、配偶者出産休業を取得した割合は市長部局等83.3%、教育委員会57.1%、上下水道局100%、また、育児参加休業を取得した割合は市長部局等40.7%、教育委員会42.9%、上下水道局57.1%となっております。市長部局等における男性職員の育児休業取得率は9.4%でしたが、教育委員会、上下水道局においては男性職員の取得実績がありません。

子どもの出生、育児に際し、男性が積極的に家庭生活に参画することは、男女共同参画社会推進の観点から女性の活躍推進に寄与するところが大きくなっています。

そこで、令和2年度～令和6年度の間、継続して以下の取組を推進し、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を行い、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する風土を醸成します。

#### 【取組内容】

- ① 管理部門（総務部人事課、教育委員会企画総務課、上下水道局管理部総務課）は、各種休暇が取得可能な職員からの相談に応じるとともに、積極的に情報を提供します。
- ② 管理職の意識改革を進めるため、男性職員の育児休業取得や復職後の業務支援などについて、管理職研修や階層別研修の機会を活用して、意識を高めていきます。
- ③ 所属での業務分担の工夫、異動での配慮や代替職員の配置などにより、所属全体で育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、復職後の不安の解消に努めます。

#### 【数値目標4】

令和6年度までに、年間20日の年次有給休暇に対する平均取得日数割合を80%以上（16.0日）にします。

家事や子育て・介護は女性のみが担うものでなく、性別を超えてお互いが協力し共に担うものです。そのためには、女性だけでなく全ての職員が時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得ができるように職場環境を整備することが必要です。

また、心身ともに健康に働くため年次有給休暇を取得しリフレッシュすることは、全ての職員の利益となります。

そこで、令和2年度～令和6年度の間、継続して以下の取組を推進することで、ワーク・ライフ・バランスを確保し、職業生活と家庭生活のバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりを行います。

#### 【取組内容】

- ① 管理部門（総務部人事課、教育委員会企画総務課、上下水道局管理部総務課）は、家族とふれあう機会や日ごろの疲労の解消などのために、少なくとも年に1回、連続3日以上（リフレッシュ休暇）を取得することを推進します。
- ② 「年次有給休暇取得計画・管理表」を年度当初において作成するなど、職員の年次有給休暇等の取得促進に努めます。
- ③ 子どもの行事や家族の記念日、ゴールデンウィークや年末年始など、行事に合わせた休暇の取得促進に努めます。



## (2) 消防局

### 【数値目標1】

総務省消防庁が示す、消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%水準とするため、令和6年度までに消防吏員の採用試験に係る女性の受験者数の割合を、令和元年度の実績3.3%から10%以上に引き上げます。

本市の令和元年度における消防吏員の採用試験に係る女性の受験者数の割合は3.3%でしたが、採用までには至っていません。

消防の分野においても、女性の力を最大限に活用して組織の活性化を推進することが重要課題であり、より多くの女性が参画、活躍することで、消防・防災体制の向上に寄与することが期待されます。

そこで、令和2年度～令和6年度の間、継続して以下の取組を推進することで、消防吏員を目指す女性の大幅な増加とともに女性消防吏員の確保に努めます。

### 【取組内容】

- ① 消防職を職業選択の一つとしてもらえるよう、女性を対象とした採用説明会を開催します。
- ② 消防職も女性が活躍できる職場であることを、ポスター、ホームページ等の広報媒体を活用し、採用試験の受験者拡大に向けた積極的なPRを行います。
- ③ 総務省消防庁の「女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度」を活用して、全国の消防本部の女性消防吏員の採用促進に係る具体的取組や魅力ある職場環境づくり等、先進事例を調査研究し、受験者数の拡大を図ります。

## 【数値目標 2】

令和6年度までに

- ・配偶者出産休暇<sup>※1</sup>を取得する男性消防吏員の割合を90%以上にします。
- ・育児参加休暇<sup>※2</sup>を取得する男性消防吏員の割合を70%以上にします。
- ・育児休業を希望する女性消防吏員の100%が、育児休業を取得できる状況を維持します。

※1 妻の出産時に2日の範囲内で取得可能な休暇

※2 妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間までの期間に5日の範囲内で取得可能な休暇

令和元年度の消防吏員の採用試験に係る女性の受験者数の割合は3.3%でしたが、採用までには至っておらず、全消防吏員職員数に占める女性の割合は少ない状況となっております。今後、計画的に女性消防吏員を採用していくため、大多数を占める男性消防吏員が「仕事」と「家庭」の両方に貢献していくような環境を構築するため、令和2年度～令和6年度の間、継続して以下の取組を推進します。

また、同時に今後段階的な各役職への女性登用に努めます。

## 【取組内容】

- ① 管理部門（消防局総務課）は、各種休暇が取得可能な職員からの相談に応じるとともに、積極的に情報を提供します。
- ② 管理職の意識改革を進めるため、男性職員の育児休業取得や復職後の業務支援などについて、管理職研修や階層別研修の機会を活用して、意識を高めていきます。
- ③ 女性消防吏員の職域拡大やライフステージに応じた様々な配慮についてさらに検討を行い、復職後の不安の解消に努めます。

### 【数値目標3】

令和6年度までに、年間20日の年次有給休暇に対する平均取得日数割合を80%以上（16.0日）にします。

家事や子育て・介護は女性のみが担うものでなく、性別を超えてお互いが協力し共に担うものです。そのためには、女性だけでなく全ての職員が時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得ができるように職場環境を整備することが必要です。

また、心身ともに健康に働くため年次有給休暇を取得しリフレッシュすることは、全ての職員の利益となります。

そこで、令和2年度～令和6年度の間、継続して以下の取組を推進することで、ワーク・ライフ・バランスを確保し、職業生活と家庭生活のバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりを行います。

#### 【取組内容】

- ① 管理部門（消防局総務課）は、家族とふれあう機会や日ごろの疲労の解消などのために、少なくとも年に1回、連続3日以上の子休（リフレッシュ休暇）を取得することを推進します。
- ② 「年次有給休暇取得計画・管理表」を年度当初において作成するなど、職員の年次有給休暇等の取得促進に努めます。
- ③ 子どもの行事や家族の記念日、ゴールデンウィークや年末年始など、行事に合わせた休暇の取得促進に努めます。

## 4 おわりに

各任命権者が共同で策定した本行動計画に基づく各種取組を着実に実施することにより、全ての特定事業主において女性職員の個性と能力が十分発揮できる職場環境を継続的に提供し続けることができると考えます。

本計画が、女性職員の活躍推進に資するものとなるためには、所属長をはじめ職員の一人ひとりが自らの問題として捉え、職員同士がお互いに理解し、助け合っていくことが必要ですので、ご協力をお願いいたします。